

Février 2018

# DÉCRYPTAGES

Les fiches outils à destination des élus

## DU COMITÉ D'ENTREPRISE AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE : COMMENT ABORDER LA TRANSITION ?

Démarrée à l'été 2017, la réforme du code du travail a été menée tambour battant. Sur le volet IRP, elle a abouti à la publication de l'ordonnance n°2 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. Même si le processus législatif n'est pas encore totalement achevé (lecture au Sénat du projet de loi de ratification des ordonnances, finalisé au plus tard en février 2018), l'essentiel des dispositions qui entrent en vigueur est connu, l'occasion de revenir sur les principales nouveautés des textes en termes d'institutions représentatives du personnel, afin de préparer la transition vers ces nouvelles modalités de dialogue social. D'autres décryptages abordant certains aspects spécifiques de la réforme à l'œuvre suivront dans les prochaines semaines.

**éthix**

37, rue de La Rochefoucauld - 75009 Paris  
Tél. 01 58 53 53 00 - Fax. 01 43 49 08 14  
[www.ethix.fr](http://www.ethix.fr) - [courrier@ethix.fr](mailto:courrier@ethix.fr)

# LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE OU COMMENT FAIRE AUTANT AVEC MOINS DE MOYENS

---

L'ordonnance n°2 concentre les nouveautés relatives à l'organisation du dialogue social dans l'entreprise. Elle repense notamment les IRP et leur fonctionnement.

Ainsi, les délégués du personnel, les Comités d'entreprise et les Comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail sont fusionnées au sein d'une instance unique, le Comité social et économique, qui exercera la plupart des compétences des anciennes instances<sup>1</sup>. Il perd toutefois quelques prérogatives notamment en matière de santé et de sécurité au travail<sup>2</sup>.

Selon les seuils d'effectifs, cette évolution s'accompagne le plus souvent d'une baisse des moyens :

- Diminution du **nombre de mandats** par entreprise ;
- Extension du cofinancement des expertises, sauf pour les consultations sur la situation économique et financière, la politique sociale, les PSE et les risques graves, ce qui peut freiner l'activation de ce levier dans les petites structures ;
- Assouplissement et accroissement des fenêtres de contestation des expertises par les directions qui remettent en question jusqu'au libre arbitre des IRP dans le choix de leur expert.

Cependant, le budget de fonctionnement du CSE passe, pour les entreprises de plus de 2000 salariés, à 0,22% de la masse salariale, contre 0,20% avant pour le CE. Néanmoins la base de calcul du budget évolue également<sup>3</sup>.

Le cas des heures de délégations constitue pour sa part un point particulier :

■ compte tenu de la triple casquette des membres du CSE (CE, DP et CHSCT) et du nombre d'heures de délégation prévu par mandat, le **nombre d'heures de délégation cumulées** des élus du personnel est globalement en hausse pour les entreprises de plus de 200 salariés ;

■ il est toutefois réparti entre un nombre de personnes supérieur à celui qui aurait prévalu dans l'hypothèse d'élus cumulant les trois mandats dans le cadre des anciennes instances, de sorte que les élus disposeront globalement de deux fois moins de temps de délégation, par personne, pour exercer chacune de leurs missions.

---

## Conséquences

*Selon les situations, l'impact des nouvelles règles en matière d'heures de délégation peut être très différent. A titre d'exemple, dans une entreprise de 300 salariés, un membre de CE cumulant les trois mandats disposait de 45 heures de délégation par mois, contre 22 dans le cadre du CSE. A l'inverse, un élu de CHSCT qui n'exerçait que ce mandat, disposerait dans le cadre du CSE de deux fois plus d'heures de délégation (respectivement 10 et 22 heures). Sous cette contrainte de moyens, les élus pourraient être amenés à se spécialiser au sein du CSE pour optimiser le temps de délégation disponible.*

---

---

1. Dans les entreprises qui comptent entre 11 et 49 salariés, les attributions du CSE sont globalement celles des anciens délégués du personnel.

2. Voir notre décryptage à paraître sur ce sujet.

3. La base de calcul retenue est la masse salariale DSN, et non la masse salariale comptable comme la jurisprudence l'avait retenu. L'impact de ces évolutions sur le budget des CSE est difficile à appréhender de façon générale.

# UNE MISE EN PLACE PROGRESSIVE DANS LES ENTREPRISES ENTRE LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018 ET LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020

---

Si certaines dispositions des ordonnances sont déjà applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2018, la mise en place du CSE n'intervient pour sa part que de manière progressive, à l'occasion du renouvellement de l'une des instances présentes dans l'entreprise et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Des mesures transitoires sont toutefois mises en œuvre afin notamment de permettre aux entreprises de faire coïncider la fin des mandats des différentes instances

avec la mise en place du CSE et, le cas échéant, du CSE d'établissement et du CSE central. Ces dispositions prévoient la possibilité de réduire ou de proroger les mandats soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation des IRP. Pour les entreprises dans lesquelles le mandat de l'une des IRP arrive à échéance en 2018, la réduction/prorogation du délai imparti est d'un an maximum.

## LE CHAMBOULE TOUT DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES

---

La refonte par ordonnance des dispositions du code du travail s'inscrit dans la droite ligne des différentes réformes adoptées ces dernières années. Elle élargit le champ laissé à la négociation collective et modifie sensiblement la hiérarchie des normes sur certains volets, notamment celui concernant les IRP.

Le nouvel agencement des normes est structuré autour d'un triptyque, dans lequel les différents blocs ont une applicabilité différente. On trouve ainsi :

- des **dispositions d'ordre public**, qui regroupent un corps de règles, intangibles et inaliénables, et auxquelles nulle dérogation ne saurait être conventionnellement apportée ;
- des **dispositions supplétives**, qui ne sont applicables qu'en cas d'absence d'ouverture des

négociations collectives ou en cas d'échec de ces dernières ;

■ le **champ de la négociation**, dans lequel les règles sont édictées par accord collectif (de branche ou d'entreprise), celles-ci pouvant être moins favorables aux salariés que les dispositions supplétives suscitées.

---

### Attention !

*La signature d'accords groupe prévoyant la mise en œuvre de certaines consultations au niveau du groupe peut priver le CSE de son droit à être consulté sur les sujets transférés au Comité de groupe (orientations stratégiques, concentration, réduction d'effectifs...).*

---

## LE STATU QUO EN ATTENDANT LA MISE EN PLACE DU CSE

---

Tant que le CSE n'a pas été mis en place au sein de l'entreprise, les IRP existantes continuent à fonctionner selon les mêmes règles que celles prévalant avant la publication des ordonnances, chaque instance conservant ses prérogatives et ses moyens. Deux codifications du code du travail vont donc s'appliquer

pendant la période transitoire, en fonction des situations respectives des entreprises (anciennes IRP ou CSE).

Il est toutefois à noter que les ordonnances permettent dès aujourd'hui de négocier sur les modalités de consultations récurrentes et ponctuelles et sur la BDES.

Une telle négociation apparaît toutefois peu opportune dans un contexte transitoire, dès lors que certaines dispositions issues des ordonnances sont moins

avantageuses pour les représentants du personnel et que la temporisation permettra de disposer de bases de comparaison (les premiers accords conclus).

## « CE QUI EST À NOUS EST À NOUS, CE QUI EST À VOUS EST NÉGOCIABLE »<sup>4</sup>

---

La quasi-absence de garde-fou concernant les règles qui pourraient être établies par accord collectif rend l'exercice de la négociation plus complexe. Rappelons en effet que les accords peuvent aboutir à des règles de fonctionnement des instances objectivement moins favorables que celles des dispositions supplétives, sous réserve des contreparties qui seraient obtenues par ailleurs.

A titre d'exemple, si les dispositions supplétives prévoient que le CSE est consulté annuellement sur la situation économique et financière, la politique sociale et les orientations stratégiques, il est possible de déroger à cette disposition par accord. Ces consultations pourraient ainsi se tenir jusqu'à une fois tous les trois ans. Il est même possible d'envisager par accord le rendu d'un seul avis sur les trois consultations en même temps. La connaissance des dispositions supplétives apparaît en conséquence comme un préalable à la négociation, dans la mesure où il apparaît au premier abord peu pertinent de négocier des dispositions moins favorables que ces dernières.

Cela est d'autant plus important que l'ordonnance « balai » stipule que toutes les dispositions concernant les IRP ancienne mouture tombent à compter de la date du 1<sup>er</sup> tour des élections des membres du CSE. Faire l'inventaire de ces dernières peut, en conséquence, s'avérer utile dans la perspective d'une éventuelle renégociation du cadre de fonctionnement et des moyens dont la nouvelle instance disposera.

---

### **Attention !**

*A partir du 1er mai 2018, la généralisation du principe des accords majoritaires entre en vigueur. Pour qu'un accord d'entreprise soit valide, il doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives, au premier tour des dernières élections de titulaires au CSE (article 11 de l'ordonnance n°1).*

---

## DES MESURES DÉROGATOIRES POSSIBLES DANS LE PROTOCOLE ÉLECTORAL

---

Les nouvelles règles introduites par les ordonnances permettent aux organisations syndicales de négocier dans le protocole électoral :

- une hausse du nombre de membres et du nombre d'heures de délégation (le nombre de membres peut aussi être renégocié à la baisse) ;
- une augmentation du nombre de mandats successifs possibles au-delà de trois dans les entreprises de plus de 50 salariés, tel que prévu par les ordonnances.

Le protocole électoral n'étant toutefois valable que pour l'élection à venir, les éventuelles dérogations à la hausse ou à la baisse par rapport aux dispositions prévues dans les ordonnances devront donc théoriquement être renégociées à chaque renouvellement du CSE. La dérogation par accord par rapport au nombre de mandats électifs successifs maximum (trois) n'est donc pas à durée indéterminée. Cette situation peut constituer un frein à la candidature de certains salariés aux mandats électifs.

# L'ACCORD SUR LE FONCTIONNEMENT DU CSE EN QUESTION

---

Si l'accroissement du champ de la négociation peut dans certains cas conduire à revenir sur les acquis des IRP, il peut également permettre de remédier à certains des reculs induits par les ordonnances. Il est ainsi possible :

- d'allonger les délais des consultations récurrentes et les délais d'expertise y afférents afin de laisser aux membres du CSE et à l'expert le temps d'appréhender les sujets. Si ce point était déjà négociable dans le cadre des textes régissant le fonctionnement des CE, il reste que l'encadrement plus strict des délais, notamment d'expertise, introduit par les ordonnances, accroît l'importance de cette question ;
- de permettre aux CSE d'établissement d'être consultés sur la situation économique et financière, voire les orientations stratégiques. Les nouveaux textes ne les considèrent en effet pas compétents sur ces questions. Il est également utile d'affirmer leur droit à consultation sur la politique sociale, le CSE d'établissement n'étant consulté dans les textes que lorsque des mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement sont prévues ;
- d'obtenir une prise en charge complète par l'entreprise des coûts des expertises cofinancées

(orientations stratégiques, droit d'alerte, concentration,...) ;

- d'enrichir le contenu de la BDES et d'assurer un accès aisé à ses utilisateurs ;
- de négocier des règles de calcul du budget de fonctionnement plus favorables que celles décrites dans les nouvelles dispositions légales.

---

**Un conseil d'entreprise comme point d'orgue potentiel de la fusion des instances** : les ordonnances prévoient la possibilité pour les partenaires sociaux de mettre en place une instance fusionnant les quatre instances actuelles, soit les CE, DP et CHSCT, ainsi que les délégués syndicaux. Le Conseil d'entreprise qui en résulte dispose des mêmes prérogatives que le CSE, auxquelles s'ajoute la compétence de signer les accords collectifs. Cependant, leur mise en place paraît peu probable dès lors qu'elle pourrait signer la fin des délégués syndicaux et qu'elle induirait par ailleurs la nécessité de recueillir un avis conforme sur certains thèmes décidés par accord, dont au moins la formation professionnelle<sup>5</sup>.

---

## EN GUISE DE CONCLUSION

---

Avec les ordonnances dites « Macron », l'évolution du code du travail poursuit la tendance entamée avec les réformes précédentes, (loi Rebsamen, loi travail,...) en visant à rationaliser le fonctionnement des IRP et à accorder plus de flexibilité dans la structuration des instances et les modalités de consultation, sans apporter de réelles contreparties aux IRP et aux organisations syndicales.

Si l'élargissement du champ de la négociation collective peut permettre aux négociateurs de remédier à une

partie de ces lacunes par la conclusion d'accords plus favorables, il est peu probable que cela soit le cas sur tous les sujets, dans la mesure où les négociations sont avant tout affaires de concessions.

Il apparaît par conséquent utile de prioriser les demandes en fonction des enjeux propres de chaque entité, afin de garantir le meilleur dialogue social possible au sein de l'instance. **Ethix peut dans ce cadre vous accompagner. N'hésitez pas à faire appel à nos experts !**

---

5. Voir notre décryptage à paraître sur cette question.